

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
F 070 333 44 00  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
2015-0000160103

**Uw referentie**  
2015Z10416

Datum 2 juli 2015

Betreft Kamervraag/vragen van de leden Omtzigt (CDA) en Van Weyenberg (D66)

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van leden Omtzigt (CDA) en Van Weyenberg (D66) over welke mensen verplicht moeten deelnemen aan het pensioenfonds voor de uitzendbranche, Stipp, nu de Ontslagregeling een andere definitie heeft van uitzendwerkgever dan het pensioenfonds (ingezonden 5 juni 2015).

De Staatssecretaris van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

Jetta Klijnsma

## 2015Z10416

Vragen van de leden Omtzigt (CDA) en Van Weyenberg (D66) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over welke mensen verplicht moeten deelnemen aan het pensioenfonds voor de uitzendbranche, StiPP, nu de ontslagregeling een andere definitie heeft van uitzendwerkgever dan het pensioenfonds (ingezonden 5 juni 2015)

**Datum**

2 juli 2015

**Onze referentie**

2015-0000160103

### 1

Herinnert u zich dat u in de Regeling tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding (Ontslagregeling) van 23 april 2015, die op 1 juli 2015 zal ingaan, definities heeft herhaald en daarmee bevestigd van een payrollwerkgever en een uitzendwerkgever, waarbij de allocatiefunctie een vereiste is? <sup>1)</sup>

### Antwoord

Ja.

### 2

Betekent dit dat detacheerwerkgevers – die geen allocatiefunctie vervullen, zoals expliciet benoemd in de Ontslagregeling – niet onder de definitie van uitzendonderneming vallen, zoals bedoeld in de door SZW verplicht gestelde pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP)? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord

De definities zoals gehanteerd in de Ontslagregeling zijn alleen relevant voor de toepassing van die regeling en niet voor de werkingssfeer van de pensioenregeling van StiPP.

Uit de Ontslagregeling volgt - zoals afgesproken bij het Sociaal Akkoord 2013 - dat payrollwerknemers dezelfde ontslagbescherming zullen hebben als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van een opdrachtgever. Daarbij is overigens niet relevant of de werkgever bij wie zij formeel in dienst zijn, een zogenoemd payrollbedrijf is dat uitsluitend aan payrolling doet, of een uitzendorganisatie is, die tevens aan payrolling doet.

Uit het feit dat voor payrolling een ander ontslagregime geldt dan voor uitzenden (waar in tegenstelling tot bij payrolling wel sprake is van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt) blijkt dat beiden niet op één lijn kunnen worden gesteld. Dat blijkt overigens ook uit de bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid (Wwz) in uw Kamer unaniem aangenomen motie Hamer (33 818, nr. 43) waarin de regering wordt verzocht te zorgen voor gelijke arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers en werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Gelijke arbeidsvoorwaarden betekent dat payrollwerknemers, ook als het gaat om pensioen, gelijk behandeld moeten worden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever. Het betreffende wetsvoorstel zal na de zomer bij uw Kamer worden ingediend.

### 3

Kunt u aangeven of de allocatiefunctie een vereiste is voor de uitzendovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek? Zo nee, waarom niet? Zo ja, deelt u dan de mening dat werknemers in dienst van bedoelde detacheerwerkgevers dus niet (langer) onder de verplichtstelling

van StiPP vallen en dat zij gewoon in hun eigen pensioenregeling kunnen blijven (c.q. ernaar toe kunnen terugkeren)?

#### **Antwoord**

In de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW is de zogenoemde allocatiefunctie niet als constitutief vereiste genoemd. Desondanks bestaat er in de jurisprudentie geen eenduidig beeld als het gaat om de vraag of er sprake is van een uitzendovereenkomst als deze niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en arbeid. Vooralsnog ga ik ervan uit dat dit het geval is en verwijs ik hiervoor ook naar het Nader rapport bij de Wet Flex en Zekerheid (TK, 1996-1997, 25 263 B ) waarin onder meer de volgende passages zijn opgenomen: "Naar aanleiding van de opmerkingen van de Raad (van State) merken wij op dat niet alleen wordt beoogd de thans in de praktijk voorkomende uitzendrelatie onder de voorgestelde definitie van uitzendovereenkomst te brengen, maar ook alle andere driehoeksrelaties, waarbij de werknemer door diens werkgever in de uitoefening van diens bedrijf of beroep aan een derde ter beschikking wordt gesteld, om onder leiding en toezicht van die derde arbeid te verrichten.... In de praktijk gaat het dus om uitzendbureaus, detacheerbedrijven, arbeidspools en andere organisaties, die er hun beroep of bedrijf van maken arbeidskrachten onder welke noemer dan ook tijdelijk aan derden ter beschikking te stellen.... Gelet op de ruime werkingssfeer van de voorgestelde definitie van de uitzendovereenkomst, menen wij de aanbeveling van de Raad om de ontworpen regeling te beperken tot de uitzendrelatie in enge zin, niet te moeten volgen". Verder merk ik op dat in het verleden voor de toen nog van kracht zijnde VPO-cao dispensatie is verleend van de ABU-cao. Daaruit blijkt de opvatting, van cao-partijen, dat payrolling onder de definitie van de uitzendovereenkomst valt. Bij een andersluidende conclusie zou de vraag of al dan niet dispensatie zou moeten worden verleend immers niet relevant zijn geweest.

**Datum**

2 juli 2015

**Onze referentie**

2015-0000160103

#### **4**

Betekent de definitie van payrollwerkgevers en -werknemers en de classificatie van hen als aparte categorieën dat zij niet (meer) onder verplichtstelling vallen van de pensioenregeling van StiPP?

#### **Antwoord**

Zoals hiervoor bij het antwoord op vraag 2 is aangegeven, is de genoemde definitie relevant voor de toepassing van de Ontslagregeling en niet voor de werkingssfeer van de pensioenregeling van StiPP. De partijen bij de pensioenregeling definiëren de werkingssfeer van die regeling. Een conflict over de interpretatie van die werkingssfeer kan aan de rechter worden voorgelegd. Momenteel is over de pensioenregeling van StiPP bij de Hoge Raad een zaak aanhangig die gaat over de vraag of de allocatiefunctie van de werkgever al dan niet een vereiste is voor het bestaan van een uitzendovereenkomst.

#### **5**

Indien deze werknemers niet (langer) onder de verplichtstelling van StiPP (zouden) vallen, onder welke regeling vallen zij dan en hoe zorgt u ervoor dat zij niet tussen wal en schip vallen?

#### **Antwoord**

Vooralsnog ga ik uit van de veronderstelling dat ook payrollwerknemers onder de verplichtstelling van StiPP vallen, maar wijs tegelijkertijd op het wetsvoorstel genoemd in het antwoord op vraag 2 en op de zaak die aanhangig is bij de Hoge Raad.

**6**

Bent u bereid om deze vragen binnen twee weken te beantwoorden, omdat de uitleg van de begrippen uitzendwerkgever (c.q. uitzendonderneming) en uitzendovereenkomst forse gevolgen heeft voor de afbakening van de verplichtstelling van StiPP?

**Datum**  
2 juli 2015

**Onze referentie**  
2015-0000160103

**Antwoord**

De beantwoording heeft enige vertraging opgelopen zodat ik niet aan het verzoek heb kunnen voldoen.

**7**

Is de regering bereid bij de beantwoording van deze vragen duidelijkheid te verschaffen over de afbakening van de door de regering gehanteerde begrippen uitzendwerkgever (c.q. uitzendonderneming) en uitzendovereenkomst en het wel of niet vereist zijn van de allocatiefunctie bij deze begrippen, gezien het grote aantal rechtszaken en procedures hierover tot nu toe? Zo niet, waarom niet?

**Antwoord**

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik naar het antwoord op vraag 3.

1) 2015-0000102290